**Likestillingsarbeid i Nasjonalmuseet**

Nasjonalmuseets likestillingsarbeid er forankret i museets ulike strategier, personalpolitikk og retningslinjer, blant annet museets etiske retningslinjer. Det er etablerte retningslinjer for å hindre generell trakassering, konflikter, mobbing og seksuell trakassering, med tilhørende varslingssystem. Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i Nasjonalmuseet.

Nasjonalmuseet arbeider aktivt, målrettet og planmessig med å fremme likestilling og mangfold, og for å hindre diskriminering. Arbeidet omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, samt muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Nasjonalmuseet sin personalpolitikk skal sikre likelønn for medarbeidere. I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven plikter Nasjonalmuseet å undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, og herunder gjennomføre en lønnskartlegging minst annet hvert år for å undersøke hvorvidt det er lønnsforskjeller på museet som følge av kjønn. Identifiserte risikoer må analyseres for å finne årsaken, og deretter plikter museet å iverksette tiltak for å motvirke disse. Dette arbeidet skal det redegjøres for i museets årsberetning som [du kan lese mer om her.](https://www.nasjonalmuseet.no/om-nasjonalmuseet/styret-organisasjon-og-ansatte/arsmeldinger/)

Likestillingsplanen for Nasjonalmuseet er et viktig ledd i operasjonaliseringen av museets overordnede virksomhetsstrategi innenfor målområdet organisasjon, kultur og kompetanse. Et konkret tiltak i virksomhetsstrategien er å innarbeide rutiner for å systematisk heve mangfoldskompetansen i organisasjonen. Et av museets uttalte mål er at «Våre ansatte representerer mangfoldet i Norge gjennom god spredning i bakgrunn, alder, kjønn og utdanning.», og en tydelig likestillingsplan er viktig for å kunne nå dette målet.

**Kjønnsdelt data for alle stillingskategorier**

Under vises de kjønnsdelte data for alle de ulike stillingskategoriene ved Nasjonalmuseet.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Stillingsgruppe** | **Menn** | **Kvinner** |
| 1 - uten særskilt krav til utdanning | 2 | 16 |
| 2 - krav til 3-årig videregående skole eller fagbrev/svennebrev | 43 | 29 |
| 3 - krav til bachelorgrad | 66 | 91 |
| 4 - krav til mastergrad | 10 | 24 |
| 4b - krav til mastergrad og forskning | 7 | 42 |
| 5 - krav til doktorgrad/ph.d. | 1 | 8 |
| 6 - seksjonsledere | 6 | 7 |
| 0 - avdelingsledere | 3 | 3 |

Tallene knyttet til kjønnsdelt data for de ulike stillingskategoriene, rapporteres årlig i forbindelse med årsgjennomgang og årsrapportering. I denne rapporteringen følger også tydelige oppfølgingstiltak der hvor fordelingen er kjønnsfordelingen er ujevn.

Museet har en ujevn kjønnsfordeling knyttet til de kunstfaglige seksjonene. Derfor jobber museet med konkrete tiltak for utjevning av kjønn- og aldersfordeling blant de kunstfaglige stillingene.

**Tiltak for å nå målene**

For å nå målene i handlingsplanen prioriteres en rekke tiltak i perioden 2024- 2026. Tiltakene er organisert i områdene:1) Mangfold og likestilling blant ledelsen 2) Rekruttering og karriereutvikling

1. **Mangfold og likestilling blant ledelsen ved Nasjonalmuseet**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tiltak** | **Ansvarlig**  | **Tidsangivelse** |
| Likestilling og mangfold skal jevnlig være tema i museets ulike lederforaer på ulike nivåer | Direktør/ledergruppe/utvidet ledergruppe | Kontinuerlig |
| Vektlegge kompetanse om likestilling og mangfold ved ansettelser av nye ledere på alle nivåer i organisasjonen | Rekrutterende leder | Kontinuerlig |
| Integrering av likestillings- og mangfoldsperspektiver i lederopplæringstiltak | HR-seksjonen | Kontinuerlig |
| Tilby lederne kurs knyttet til mangfoldsledelse | HR-seksjon/ledergruppe | Høst 2024 |

1. **Rekruttering og karriereutvikling**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tiltak** | **Ansvarlig**  | **Tidsangivelse** |
| Overvåke, kartlegge og rapportere for å sikre at Nasjonalmuseets lønnspolitikk tar hensyn til kjønn og mangfold | HR-seksjonen og tillitsvalgte | Kontinuerlig |
| Tilby kurs om normkritikk/mangfolds-ledelse/mangfoldskompetanse | HR-seksjonen | 2024 |
| Samarbeide med relevante aktører og nettverk som jobber med mangfold i kultur- og kunstsektoren | HR-seksjonen | Kontinuerlig |
| Gjøre tilgjengelig kunnskap om mangfoldsrekruttering og ubevisste preferanser til alle involvert i rekrutteringsprosesser | HR-seksjonen | 2024 |
| Gjennomgå, identifisere og iverksette konkrete tiltak basert på medarbeiderundersøkelser | HR-seksjonen | Årlig |